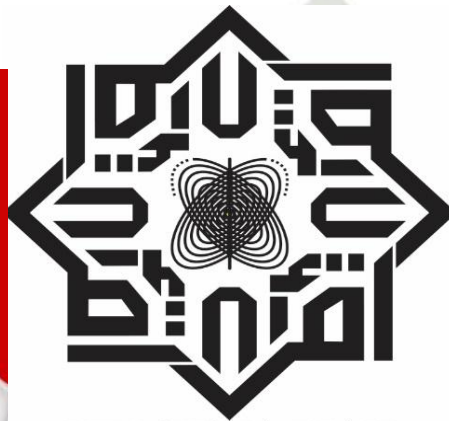




1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS  
NEGERI 12 PEKANBARU**



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH**

**SITI MAISAH**

**NIM. 11413203054**

**UIN SUSKA RIAU**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1441 H/2019 M**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS  
NEGERI 12 PEKANBARU**

Skripsi

diajukan untuk memperoleh gelar

Sarjana Pendidikan

(S.Pd.)



UIN SUSKA RIAU

Oleh

**SITI MAISAH**

**NIM. 11413203054**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**KONSENTRASI ADMINISTRASI PENDIDIKAN**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**1441 H/2019 M**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERSETUJUAN**

Skripsi ini dengan judul *Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru*, yang ditulis oleh Siti Maisah NIM. 11413203054 dapat diterima dan disetujui untuk diuji kan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 14 Rabiul Akhir 1441 H  
12 Desember 2019

Menyetujui,

Ketua Jurusan  
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Asmuri, S.Ag., M. Ag

Pembimbing

Dr. Afriza, S.Ag., M.Pd.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

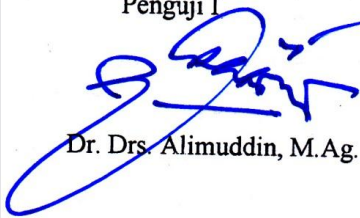
**PENGESAHAN**

Skripsi ini dengan judul *Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru*, yang ditulis oleh Siti Maisah NIM.11413203054 Islam Negeri Sultan Syarif Kasim telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Riau. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan.

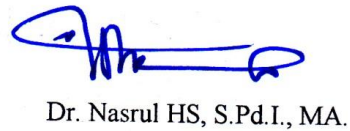
Pekanbaru, 01 Jumadil Awal 1441 H  
27 Desember 2019 M

Mengesahkan  
Sidang Munaqasyah

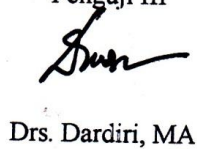
Penguji I

  
Dr. Drs. Alimuddin, M.Ag.

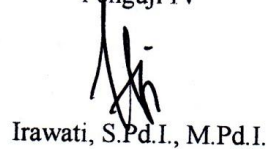
Penguji II

  
Dr. Nasrul HS, S.Pd.I., MA.

Penguji III

  
Drs. Dardiri, MA


Penguji IV

  
Irawati, S.Pd.I., M.Pd.I.

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



  
Dr. H. Muhammad Syaifuddin, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19740704 199803 1 001



## PENGHARGAAN



Alhamdulillahirabbil'alamin penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, maha suci Allah SWT karena izinnya rahmat serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam penulis kirimkan untuk junjungan alam Nabi Muhammad SAW *allahuma sholli'alla sayidiina Muhammad wa' alla 'alli sayiidina Muhammad*. Skripsi ini berjudul "Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru". Merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapat gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik moral maupun spiritual dalam menyelesaikan skripsi ini. Teristimewa untuk Ayahanda Zainudin, Ibunda Anisah, Abang Abu Bakarudin, dan kakak penulis Farida, Fauziah, Nur'aini, Nurliza dengan sabar mengiringi langkah penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Strata Satu (SI) ini serta memberikan motivasi besar dalam suka maupun duka sampai pada tujuan selesainya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis tidak lupa menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah berkenaan memberikan bantuan demi terselesainya skripsi ini, yaitu:

1. Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, S.Ag., M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Wakil Rektor I Dr. Drs.H. Suryan A. Jamrah, M.A dan Wakil Rektor III Drs. H. Promadi, M.A, Ph.D., yang telah memberikan izin dan waktu untuk menimba ilmu di perguruan tinggi.
2. Dr. H. Muhammad Syaifuddin. S.Ag, M.Ag. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kasim Riau Dr. Drs. Alimuddin, M.Ag., Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau Dr. Dra. Rohani, M.Pd., Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau Dr. Drs. Nursalim. M.Pd.,

3. Dr. Asmuri, S.Ag.,M. Ag selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Dr. Nasrul Hs, Spd.i, MA selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dr. Afriza, S.Ag,. M.Pd sebagai Pembimbing skripsi penulis, ucapan terima kasih yang tidak terkira penulis sampaikan karena telah memberikan banyak bimbingan dan arahan, tenaga dan luangan waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta telah banyak memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada penulis dalam menghadapi kehidupan.
5. Dra.Suhertina, M.Pd selaku Penasehat Akdemik yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Bapak dan ibu Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan ilmu yang tidak ternilai harganya.
7. Hj. Ermita, S.Pd, MM. selaku Kepala Sekolah SMAN 12 Pekanbaru yang telah memberikan izin dalam penelitian, dan Ibunda Areta Ermi, S.Pd selaku Kepala Tata Usaha, beserta Guru dan Staf yang telah banyak meluangkan waktu dan membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat Penulis,Fatma Sari Alfatra, Dina Hafizah, Nasihatul Usfia, Tuti Mustika, Mona Ika Safitri, Intan Novita Sari.
9. Keluarga Kos Penulis Indah Permata Sari, Erna Wati, Raja Juanna Ramadhina, Mahdalena, Novria Hariani KA, Winda Maria Ulfa, Mardiyanti, Mashita Azzahra, Yurmanita, Yessi dan teman Penulis di Program Studi Manajemen Pendidikan dan seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2014 Nenny Dwi yanti, Paramitha Aryani, Sintia Mailani, Yelli Indrayati Rosita Novianti, Mahrita Yanti, Nurmega Juliana Wati, Repsi Desrijayanti, dan teman-teman yang lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, sebagai teman seperjuangan untuk tukar pikiran dan pengetahuan serta





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengalam selama penulis menempuh studi dikampus tercinta Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Semoga Allah SWT akan membalas segala kebaikan yang diberikan dan selalu membimbing kita menuju jalan yang diridhainya, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan, sehingga segala banyak bentuk kritik dan saran sangat diharapkan dan diterima dengan senang hati. Semoga skripsi ini akan membawa manfaat bagi pembaca dan khususnya bagi penulis.

Pekanbaru, 12 Desember 2019

Penulis

Siti Maisah

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillah...Alhamdulillah...Alhamdulillahirobbil' alamin..*

*Sujud syukur kusembahkan kepadamu YA ALLAh yang Maha Agung nan MahaT inggi nan Maha Adil nan Maha Penyayang, atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berfikir, berilmu, beriman, dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.*

*Lantunan Al-fatihah beriring Sholawat dalam silahku, menadahkan do'a dalam syukur yang tiada terkira, terima kasih untukmu. Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, do'a, dorongan, nasehat dan kasih sayang selama ini memberiku semangat yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku. Ayah..Ibu..terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas pengorbananmu.. Dalam hidupmu demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal lelah, dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga segalanya.. Maafkan anakmu Ayah..Ibu..masih saja ananda menyusahkanmu..*

*Untukmu Ayah (Zainudin),,Ibu (Anisah)...TerimaKasih.....*

*Siti Maisah*





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **Siti Maisah, (2019): Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru.**

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru 2) Untuk mengetahui Pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif korelasional. Subjek penelitian ini adalah pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru, sedangkan objek penelitian ini adalah pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru. Teknik pengumpulan data terdiri atas angket dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru berada pada angka atau skor 88% dan pada rentang 81-100%. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai berada pada kategori “Sangat Baik”. Sedangkan Pengaruh Iklim Sekolah berada pada angka atau skor 68% dan pada rentang 61%-80%, maka dapat disimpulkan bahwa Iklim sekolah berada pada kategori “Baik”. Adapun hasil uji korelasi sebesar  $0,993 \geq r$  tabel 0,266. Hal ini berarti bahwa Iklim Sekolah berpengaruh Sangat Kuat terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru. Hasil Hipotesis menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh signifikan antara iklim sekolah terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru.

**Kata Kunci:** *Pengaruh, Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja Pegawai*



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRACT**

**Siti Maisah, (2019): The Influence of School Climate toward Employee Job Satisfaction at State Senior High School 12 Pekanbaru**

This research aimed at knowing 1) job satisfaction level at State Senior High School 12 Pekanbaru, and 2) the influence of school climate toward employee job satisfaction at State Senior High School 12 Pekanbaru. It was a quantitative descriptive correlation research. The subjects of this research were the employees at State Senior High School 12 Pekanbaru, and the object was the influence of school climate toward employee job satisfaction at State Senior High School 12 Pekanbaru. Questionnaire and documentation were the techniques of collecting the data. The analysis technique used to test the hypothesis in this research was Product moment correlation. The research findings showed that employee job satisfaction at State Senior High School 12 Pekanbaru was on the score 88% and it was on the range of 81-100%. It could be concluded that that employee job satisfaction was on good category. The result of correlational test 0.993 was higher than  $r_{table}$  0.266. It meant that school climate had a very strong influence toward employee job satisfaction at State Senior High School 12 Pekanbaru. The hypothesis result showed that  $H_a$  was accepted and  $H_0$  was rejected. It could be concluded that there was a significant influence of school climate toward employee job satisfaction at State Senior High School 12 Pekanbaru.

**Keywords:** *Influence, School Climate, Employee Job Satisfaction*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ملخص

سيتي مايشة، (٢٠١٩): تأثير الإقليم المدرسي في اكتفاء عمل الموظفين في المدرسة الثانوية الحكومية الثانية عشرة بكنبارو

يهدف هذا البحث إلى معرفة ما يأتي (١) درجة اكتفاء عمل الموظفين في المدرسة الثانوية الحكومية الثانية عشرة بكنبارو، (٢) تأثير الإقليم المدرسي في اكتفاء عمل الموظفين في المدرسة الثانوية الحكومية الثانية عشرة بكنبارو. نوع هذا البحث وصفي نوعي ارتباطي. وأفراد البحث الموظفون في المدرسة الثانوية الحكومية الثانية عشرة بكنبارو. وموضوع البحث تأثير الإقليم المدرسي في اكتفاء عمل الموظفين في المدرسة الثانوية الحكومية الثانية عشرة بكنبارو. ومن أساليب جمع البيانات استبيان ووثيق. وأسلوب تحليل البيانات لاختبار فرضية هذا البحث ارتباط ضرب العزوم. ونتيجة البحث دلت على أن اكتفاء عمل الموظفين في المدرسة الثانوية الحكومية الثانية عشرة بكنبارو ٨٨%، وهذه النتيجة وقعت بين ٨١-١٠٠%، ولذا أن اكتفاء عمل المدرسين جيد جدا. وأما تأثير الإقليم المدرسي فهو ٦٨%، وهذه النتيجة وقعت بين ٦١%-٨٠%، ووقعت في درجة جيدة. وأما نتيجة اختبار الارتباط فهي ٠,٩٩٣ < r جدول ٠,٢٦٦. وكان الإقليم المدرسي تأثر تأثيرا شديدا في اكتفاء عمل الموظفين في المدرسة الثانوية الحكومية الثانية عشرة بكنبارو. فصارت الفرضية البديلة مقبولة والفرضية الصفرية مردودة. وخلاصة البحث وجد التأثير الهام عن الإقليم المدرسي في اكتفاء عمل الموظفين في المدرسة الثانوية الحكومية الثانية عشرة بكنبارو.

الكلمات الأساسية: التأثير، الإقليم المدرسي، اكتفاء عمل الموظفين





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN</b> .....	i
<b>PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PENGHARGAAN</b> .....	iii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	4
C. Penegasan Istilah.....	5
D. Permasalahan.....	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Konsep Teori.....	8
B. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.....	28
C. Penelitian Relevan.....	29
D. Konsep Operasional.....	31
E. Asumsi dan Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	38



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**BAB IV PENYAJIAN DATA HASIL PENELITIAN**

A. Deksripsi Lokasi Penelitian.....	41
B. Penyajian Data Hasil Penelitian .....	49
C. Analisis Data Penelitian .....	92

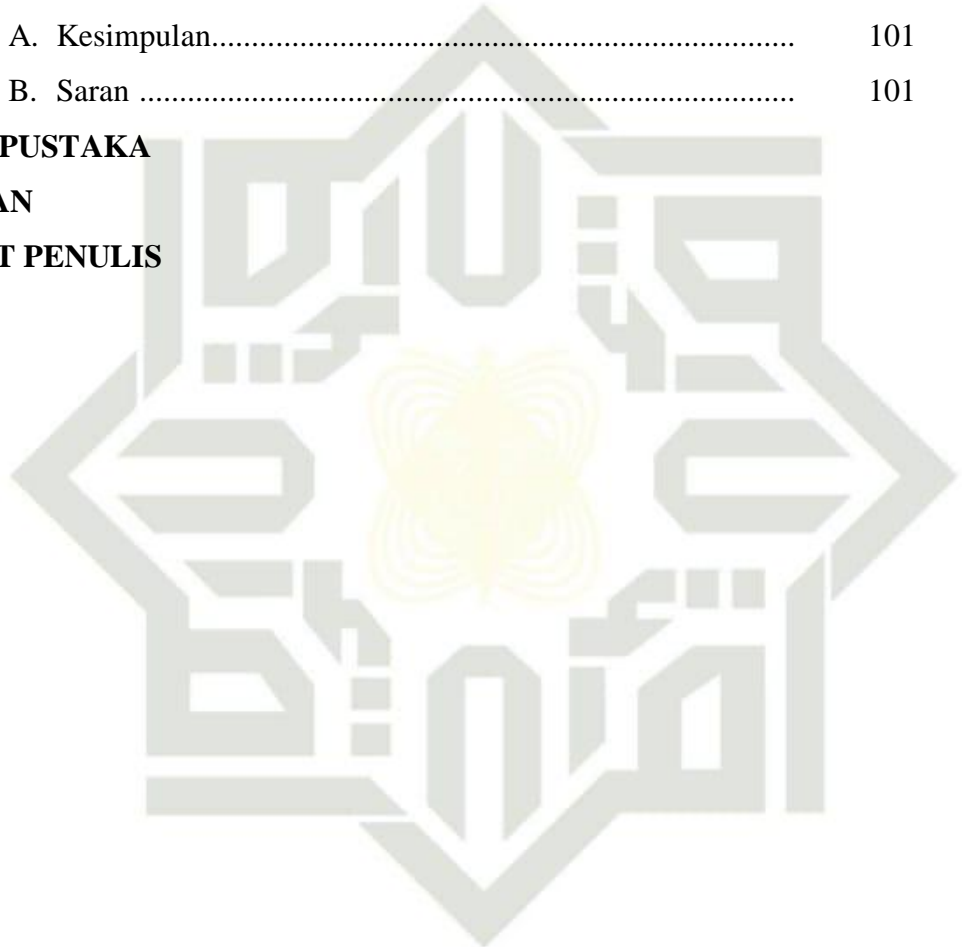
**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	101
B. Saran .....	101

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**RIWAYAT PENULIS**



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**DAFTAR TABEL**

Tabel II. 1	Indikator Iklim Sekolah.....	31
Tabel II. 2	Indikator Kepuasan Kerja Pgawai .....	32
Tabel III. 1	Tabel Interpretasi Koefesien Korelasi Product Moment.....	40
Tabel IV. 1	Data Sarana dan Prasarana .....	48
Tabel IV. 2	Data Angket Iklim Sekolah .....	49
Tabel IV. 3	Data Angket Iklim Sekolah .....	50
Tabel IV. 4	Data Angket Iklim Sekolah .....	50
Tabel IV. 5	Data Angket Iklim Sekolah .....	51
Tabel IV. 6	Data Angket Iklim Sekolah .....	52
Tabel IV. 7	Data Angket Iklim Sekolah .....	52
Tabel IV. 8	Data Angket Iklim Sekolah .....	53
Tabel IV. 9	Data Angket Iklim Sekolah .....	54
Tabel IV. 10	Data Angket Iklim Sekolah .....	54
Tabel IV. 11	Data Angket Iklim Sekolah .....	55
Tabel IV. 12	Data Angket Iklim Sekolah .....	56
Tabel IV. 13	Data Angket Iklim Sekolah .....	56
Tabel IV. 14	Data Angket Iklim Sekolah .....	57
Tabel IV. 15	Data Angket Iklim Sekolah .....	58
Tabel IV. 16	Data Angket Iklim Sekolah .....	58
Tabel IV. 17	Data Angket Iklim Sekolah .....	59
Tabel IV. 18	Data Angket Iklim Sekolah .....	60
Tabel IV. 19	Data Angket Iklim Sekolah .....	60
Tabel IV. 20	Data Angket Iklim Sekolah .....	61
Tabel IV. 21	Data Angket Iklim Sekolah .....	62
Tabel IV. 22	Data Angket Iklim Sekolah .....	62
Tabel IV. 23	Data Angket Iklim Sekolah .....	63
Tabel IV. 24	Data Angket Iklim Sekolah .....	64
Tabel IV. 25	Data Angket Iklim Sekolah .....	64
Tabel IV. 26	Data Angket Iklim Sekolah .....	65





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel IV. 27	Data Angket Iklim Sekolah .....	66
Tabel IV. 28	Data Angket Iklim Sekolah .....	66
Tabel IV. 29	Data Angket Iklim Sekolah .....	67
Tabel IV. 30	Data Angket Iklim Sekolah .....	68
Tabel IV. 31	Data Angket Iklim Sekolah .....	68
Tabel IV. 32	Data Angket Iklim Sekolah .....	69
Tabel IV. 33	Data Angket Iklim Sekolah .....	70
Tabel IV. 34	Data Angket Iklim Sekolah .....	70
Tabel IV. 35	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	71
Tabel IV. 36	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	72
Tabel IV. 37	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	72
Tabel IV. 38	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	73
Tabel IV. 39	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	74
Tabel IV. 40	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	74
Tabel IV. 41	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	75
Tabel IV. 42	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	76
Tabel IV. 43	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	76
Tabel IV. 44	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	77
Tabel IV. 45	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	78
Tabel IV. 46	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	78
Tabel IV. 47	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	79
Tabel IV. 48	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	80
Tabel IV. 49	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	81
Tabel IV. 50	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	81
Tabel IV. 51	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	82
Tabel IV. 52	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	82
Tabel IV. 53	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	83
Tabel IV. 54	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	84
Tabel IV. 55	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	84
Tabel IV. 56	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	85
Tabel IV. 57	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	86



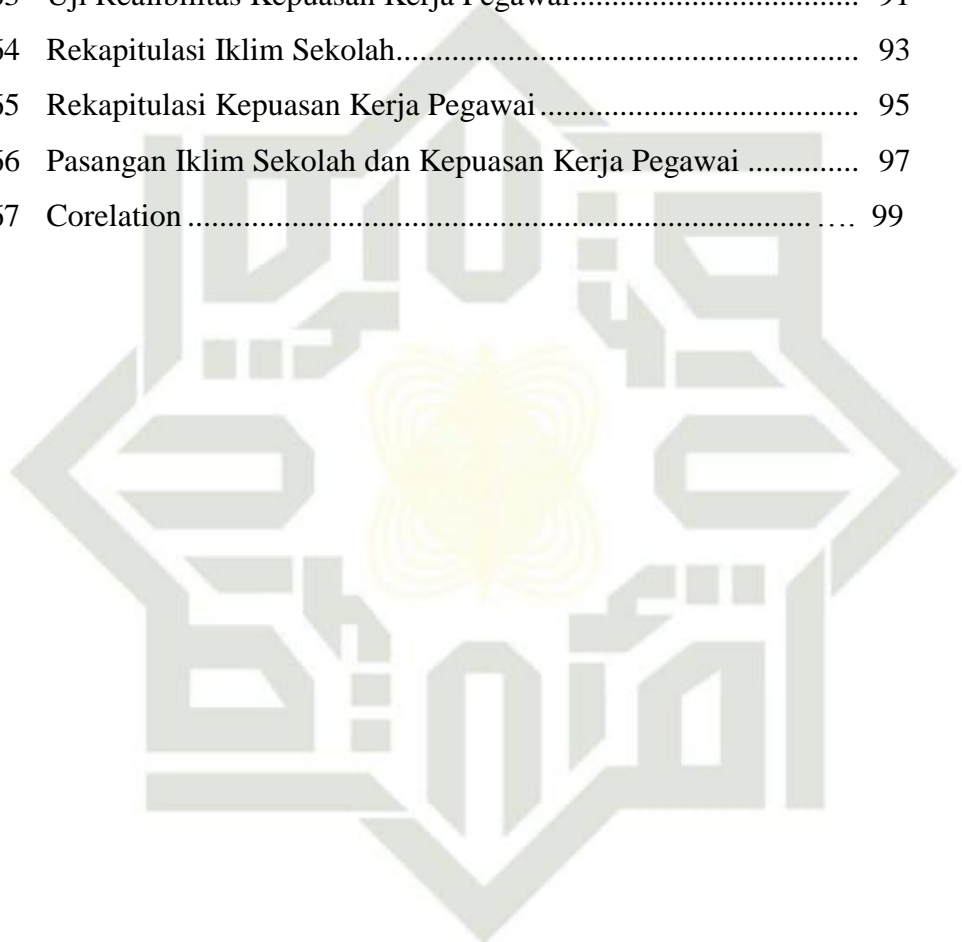
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel IV. 58	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	86
Tabel IV. 59	Data Angket Kepuasan Kerja Pegawai.....	87
Tabel IV. 60	Uji Validitas Data Tentang Iklim Sekolah .....	89
Tabel IV. 61	Uji Validitas Data Tentang Kepuasan Kerja Pegawai.....	90
Tabel IV. 62	Uji Realibilitas Iklim Sekolah .....	91
Tabel IV. 63	Uji Realibilitas Kepuasan Kerja Pegawai.....	91
Tabel IV. 64	Rekapitulasi Iklim Sekolah.....	93
Tabel IV. 65	Rekapitulasi Kepuasan Kerja Pegawai .....	95
Tabel IV. 66	Pasangan Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Pegawai .....	97
Tabel IV. 67	Corelation .....	99



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Lembar Angket Variabel X (Pengaruh Iklim Sekolah) dan variabel Y (Kepuasan kerja Pegawai)
Lampiran 2	Surat Pembimbing Skripsi
Lampiran 3	Surat Izin Melakukan Pra Riset Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Lampiran 4	Surat Izin Melakukan Riset Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Lampiran 5	Surat Izin Melakukan Riset Gubernur Riau
Lampiran 6	Surat Izin Melakukan Riset Dinas Pendidikan Provinsi Riau
Lampiran 7	Pengesahan Perbaikan Seminar Proposal
Lampiran 8	Blangko Kegiatan Bimbingan Proposal
Lampiran 9	Blangko Kegiatan Bimbingan Skripsi





## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari sumber daya manusia, kepuasan kerja juga merupakan sarana yang penting dalam sebuah organisasi, karena kepuasan kerja merupakan hal yang sangat menarik serta sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai maupun organisasi itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya, dengan adanya reaksi senang dan tidak senang terhadap pekerjaannya maka akan lebih memudahkan organisasi untuk mengetahui tingkat kepuasan seseorang dalam berkontribusi terhadap organisasi itu sendiri.

Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi mengandung arti bahwa besar kecilnya organisasi dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.<sup>1</sup>

Jika seseorang bekerja dengan perasaan yang menyenangkan, maka akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Kepuasan kerja dalam bekerja adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan,

<sup>1</sup>Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Jurnal Manajemen Kewirausahaan, Vol 10, No.2, September 2008, h.128

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.<sup>2</sup> Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan pegawai yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya terwujud apabila kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi pegawai dan termotivasi secara optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terutama di sekolah adalah iklim. Iklim sekolah merupakan suasana yang terdapat didalam suatu sekolah. iklim sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah dalam keadaan riang maupun peduli antara satu sama lainnya. Salah satu aspek penting dalam yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran adalah iklim sekolah. iklim sekolah yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Untuk itu perlu dipahami beberapa hal yang mempunyai peran penting dalam penciptaan iklim sekolah yang kondusif, yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya, ketiga aspek tersebut dalam proses pembelajaran haruslah saling mendukung.

Lingkungan fisik mampu memberikan peluang gerak dan segala aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran, meliputi sarana prasarana pembelajaran yang cukup dan memadai. Lingkungan sosial berhubungan dengan pola interaksi antar personal yang ada dilingkungan sekolah tersebut. Kondisi pembelajaran yang kondusif hanya dapat dicapai jika interaksi sosial

<sup>2</sup> T. Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013, h.114

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat dilakukan dengan baik. Lingkungan budaya memberikan suatu kondisi pola kehidupan yang sesuai dengan pola kehidupan warganya.<sup>3</sup>

Dalam dunia pendidikan komponen yang sangat penting di dalam mengembangkan sumber daya manusia, dengan adanya pendidikan yang baik, maka akan dapat meningkatkan kualitas dari suatu lembaga pendidikan (sekolah). Sumber daya manusia yang baik harus dikembangkan disekolah, dalam membantu meningkatkan potensi dan motivasi dari kinerja pegawai dalam proses pencapaian tujuan disekolah, peran kepala sekolah sangat penting dalam menciptakan iklim sekolah yang aman dan nyaman. Dengan terciptanya iklim sekolah yang aman serta kondusif maka seluruh warga sekolah tidak merasa tertekan dalam melaksanakan proses pembelajaran serta kepala sekolah memiliki sikap peduli terhadap guru, peserta didik dan lingkungan disekitar sekolah, dengan terlaksanakan iklim sekolah yang baik, maka hal ini akan berdampak terhadap kepuasan dan dapat menciptakan suasana pembelajaran yang bermotivasi serta membantu peserta didik memperoleh pencapaian yang lebih baik dan guru-guru merasa puas dalam bekerja.

Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang beralamat Jalan Garuda Sakti KM.3 Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru. Iklim sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru tidak berjalan berjalan dengan baik, salah satunya dibuktikan dengan adanya suasana yang kurang nyaman

<sup>3</sup>Supardi, *Sekolah Efektif*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2013, h. 207



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan fasilitas yang kurang memadai. Sekolah juga menerapkan sistem peduli lingkungan. Dengan adanya iklim sekolah ini di harapkan memberikan kontribusi pada kepuasan kerja pegawai. Namun berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 05 September 2019, peneliti masih menemukan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang belum merasa nyaman terhadap suasana di sekolah
2. Masih ada sebagian pegawai yang merasa kurang relevan dalam pemberian gaji
3. Masih ada pegawai yang tidak menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai lainnya
4. Masih ada fasilitas yang belum mendukung untuk menunjang kepuasan kerja pegawai
5. Masih ada penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan gejala-gejala diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru”**

**B. Alasan Memilih Judul**

Penelitian Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru dilakukan dengan melihat beberapa alasan yaitu:

1. Masalah-masalah yang diteliti dalam judul diatas, belum ada yang meneliti.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Persoalan-persoalan yang dikaji dalam judul diatas sesuai dengan bidang ilmu yang penulis pelajari.
3. Lokasi penelitian sangat terjangkau oleh penulis untuk melakukan penelitian.

**C. Penegasan Istilah**

Judul penelitian ialah “Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. Agar dalam penulisan ini dapat dipahami dengan jelas, maka beberapa istilah yang digunakan memerlukan penjelasan lebih jelas, istilah-istilah tersebut yaitu sebagai berikut:

**1. Iklim Sekolah**

Iklim sekolah adalah gambarkan kondisi sekolah yang dapat mempengaruhi perilaku, persepsi dan perasaan dalam relasinya seperti guru, murid, kepala sekolah dan pegawai.

**2. Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang meunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>*Ibid*, h.73

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **D. Permasalahan**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut bahwa kajian pokok penelitian ini adalah, Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, maka dapat diidentifikasi masalah-masalahnya sebagai berikut:

- a. Iklim di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru belum maksimal.
- b. Kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru masih rendah.
- c. Pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru.
- d. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru bervariasi.

### **2. Batasan Masalah**

Sehubungan dengan banyaknya masalah-masalah yang timbul dalam penelitian ini, maka penulis perlu membatasi masalahnya pada Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru.

### **3. Rumusan Masalah**

Dari batasan masalah diatas penulis merumuskan masalah yang akan diteliti adalah:

- a. Seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap iklim sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru.
- c. Apakah terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru.

**E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

**1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Tingkat kepuasan kerja di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru.
- b. Pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru.

**2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a. Bagi penulis untuk menambah pengetahuan dalam permasalahan penelitian ini.
- b. Bagi Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru sebagai sumbangan pemikiran guna peningkatan mutu pendidikan.
- c. Bagi kepala sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 pekanbaru dapat menciptakan iklim sekolah yang aman dan nyaman.
- d. Bagi pegawai dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif serta dapat meningkatkan kepuasan kerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### KAJIAN TEORETIS

#### A. Konsep Teoretis

##### 1. Kepuasan Kerja

###### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntunan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, ataupun perasaan tidak puas.

Menurut Robbins dan Judge dalam Candra kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Ketika individu membicarakan sikap karyawan, yang sering dimaksud adalah kepuasan kerja.<sup>5</sup>

<sup>5</sup>Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, Medan :LPPPI, 2017, h. 202

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari beberapa pendapat di atas menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap senang seseorang terhadap suatu pekerjaannya atau sikap positif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dengan perasaan positif yang dirasakan seorang karyawan, maka akan berpengaruh kepada tingkat produktivitas kerja serta dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terikat dari seseorang terhadap pekerjaannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini dikarenakan adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan begitu juga sebaliknya.

Karakteristik pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan kerja, meliputi :

- 1) Pekerjaan yang memberikan arti bagi individu.
- 2) Memberikan kewenangan untuk membuat keputusan.
- 3) Kesempatan untuk memecah persoalan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Pekerjaan yang bervariasi.
- 5) Menantang.
- 6) Memberiakan kesempatan belajar.
- 7) Kesempatan untuk maju.
- 8) Memberikan kerja sama tim.
- 9) Saling menghargai dan saling mendukung.
- 10) Memberikan umpan balik bagi kinerja.<sup>6</sup>

Kepuasan kerja merupakan salah satu dari tujuan akhir yang ingin dicapai oleh karyawan. Handoko mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala suatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Luthans menyebutkan ada 5 dimensi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) *The work itself*, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab yang lebih besar.
- 2) *Supervision*, supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja.
- 3) *Coworkers*, rekan kerja atau tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja, tim yang “kuat” menjadi sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan bagi karyawan.

<sup>6</sup>Samsuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Al Falah, Vol. XVII No. 31 Tahun 2017, h.121

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) *Pay*, sistem pemberian upah yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan akan menciptakan kepuasan kerja.
- 5) *Opportunity of promotion*, kesempatan promosi yang adil dan didasarkan pada kinerja dan senioritas (lama bekerja) akan meningkatkan kepuasan kerja.<sup>7</sup>

Kemudian dari itu, Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor yaitu faktor yang tidak puas (*Dissatisfier*) dan faktor yang merasa puas (*satisfier*) artinya ketidakpuasan dan kepuasan bukan merupakan variabel yang kontinyu. Penelitian awal *Herzberg* menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut :

- 1) Kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*) yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada, jika kondisi tersebut ada maka tidak perlu memotivasi karyawan.
- 2) Kondisi intrinsik, isi pekerjaan (*job content*) yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada maka tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

<sup>7</sup>Cindi Ismi Januari dkk, *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja*, (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 24 No. 2 Juli 2015, h.3

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teori ini di dasarkan pada hasil penelitian dimana ia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu :

- 1) Kelompok bukan pemuas (*dissatisfier*) merupakan faktor yang tidak adanya keuasan yang terdiri dari upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, mutu supervisi, mutu hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan.
- 2) Kelompok pemuas (*sastisfier*) merupakan faktor-faktor yang meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).<sup>8</sup>

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adanya dengan memperhatikan kondisi kerja yang dilihat dari keadaan kerjanya apakah menghasilkan kepuasan atau tidak, serta dengan melihat dari situasi yang memengaruhi sikap seseorang dari pekerjaan yang dilakukannya. Biasanya seseorang yang merasa puas atau tidak merasa puas akan terlihat dari sikap dan cara kerja.

- b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan

---

<sup>8</sup>T. Nuraini, *Op.Cit*, h.113



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum dalam Sutisno adalah :

- 1) *Faktor individual*, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- 2) *Faktor social*, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) *Faktor utama dalam pekerjaan*, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakaaan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, keteatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Sedangkan menurut Robbins dalam Usma faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan eberagaman tugas, kebebasan, da umpan balik tentang bagaimana inera mereka. Karakteristik-karakteristik tersbut membuat pekerjaan secamenal menantang.

- 2) Imbalan yang setimpal

Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul. Serupa, karyawan mencari kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi, peningkatan tanggung jawab, dan kenaikan status sosial. Jika individu-individu yang menganggap keputusan-keputusan promosi dalam perusahaan secara terbuka dan adil, maka mereka berpeluang meraih kepuasan dalam pekerjaan mereka.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Disamping itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai tempat kerja yang relatif dekat dengan tempat tinggal nya, berada dalam fasilitas bersih dan relatif modern, dan dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai.

4) Mitra kerja yang mendukung

Orang lebih sering mengundurkan diri dari satu pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian yang nyata. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bahwa

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mitra kerja yang ramah dan mendukung serta mendorong kepuasan kerja. Penelitian-penelitian secara umum membuktikan bahwa kepuasan karyawan meningkat ketika atasan langsung karyawan itu mampu memahami bawahannya dan ramah, menawarkan pujian untuk kinerja yang bagus, mendengar pendapat karyawan dan menunjukkan ketertarikan pribadi kepada mereka.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1) *Faktor psikologis*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.
- 2) *Faktor sosial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi soaial antar karyawan maupun dengan atasan.
- 3) *Faktor fisik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) *Faktor finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>Candra Wijaya, *Op.Cit*, h. 203



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Menurut Keith Devis variabel-variabel kepuasan kerja ada lima :

1) Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2) Tingkat kehadiran (absen) kerja

Pegawai yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

3) Umur

Kecendrungan pegawai yang lebih tua merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda, hal ini di asumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai yang usianya muda biasanya mempunyai harapan yang ideal dengan dunia kerja.

4) Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.<sup>10</sup>

d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Berikut ini merupakan hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran, dan keluarnya pekerja, serta dampak terhadap unjuk kerja.

1) Dampak terhadap produktivitas.

Hubungan antar produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil, kepuasan kerja mungkin merupakan akibat, dan bukan merupakan sebab dari produktivitas. Lawler dan porter mengharapkan produktivitas yang tinggi akan menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika karyawan mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya rasa tekah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang diterima terasa adil dan wajar, serta diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.

2) Dampak terhadap ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turn over*).

Porter dan steers berkesimpulan bahwa ketidakhadiran lebih spontan sifatnya sehingga bisa saja mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan.

---

<sup>10</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004, h. 118

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karena mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, lebih besar kemungkinannya perilaku ini berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Menurut Robbins, ketidakpuasan kerja, pada tenaga kerja dapat diungkapkan dengan berbagai cara, misalnya dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab. Empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan, yaitu :

- a. Keluar (*exit*), meninggalkan pekerjaan, termasuk mencari pekerjaan lain
- b. Menyuarakan atau memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi
- c. Mengabaikan, sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, seperti sering absen atau membuat kesalahan yang lebih banyak
- d. Kesenyapan, menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela organisasi terhadap kritik dari luar.<sup>11</sup>

## 2. Iklim Sekolah

### a. Pengertian Iklim Sekolah

Menurut Owens iklim sekolah adalah suasana lingkungan kerja di sekolah yang dirasakan oleh warga sekolah. Pengertian tersebut mengandung dua hal penting, yaitu pertama, iklim sekolah merupakan pandangan dari para elemen sekolah yang bersangkutan terhadap berbagai aspek yang ada di lingkungan sekolah tersebut, baik aspek

<sup>11</sup>Hendi Suhendi dan Sahya Anggara , *Perilaku Organisasi*, Bandung: Cv Pustaka Setia, 2012, h.198



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

personal, sosial, maupun budaya. Kedua, iklim sekolah menyangkut afeksi yang membentuk pola perilaku yang selanjutnya menjadi karakteristik sekolah yang mempengaruhi atau membentuk perilaku warga di dalam sekolah.<sup>12</sup>

Menurut Freiberg, iklim sekolah ini juga dapat diartikan sebagai suatu suasana atau kualitas untuk membantu individu masing-masing merasa berharga secara pribadi, bermartabat dan penting secara serentak dapat membantu terciptanya suatu perasaan memiliki terhadap segala sesuatu di sekitar lingkungan sekolah.<sup>13</sup>

Iklim sekolah merupakan kumpulan karakteristik internal yang dapat membedakan satu sekolah dengan sekolah yang lainnya dan dapat mempengaruhi perilaku dari anggota pada masing-masing sekolah yang bersangkutan.

Menurut berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi sekolah atau suasana sekolah yang dapat berpengaruh terhadap semua warga sekolah.

b. Aspek- Aspek Iklim Sekolah

Aspek iklim sekolah menurut Kassabri M.K, Benbenishty R, Astor R.A dibagi menjadi tiga aspek :

<sup>12</sup> Yovitha Yuliejantiningasih,” *Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berperestasi, Dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SD*”, *JMP*, Vol. 1, No. 3, 2012, h. 241.

<sup>13</sup> Mailiza Amalia dan Suarman, *Peranan Iklim Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter International Seminar on Regional Siswa Smp Metta Maitreya Pekanbaru. Proceeding. 7Th. Education*, 2015. Vol. 2 h, 870.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) *School policy against violence that include clear, consist and fair rules.*

Kejelasan peraturan sekolah terhadap perilaku kekerasan, kejelasan ini terjadi secara konsisten dan peraturan yang adil. Meliputi pertimbangan para siswa mengenai kebijakan sekolah atau prosedur yang mengarah pada pengurangan kekerasan.

- 2) *Teacher support of students*

Dukungan yang diberikan guru terhadap siswa meliputi hubungan guru dan siswa yang dapat mendukung siswa.

- 3) *Students participation in decision making and in the design of interventions to prevent school violence.*

Sejauh mana keterlibatan siswa dalam pembuatan keputusan dan rancangan intervensi untuk pencegahan kekerasan di sekolah. Hal ini dapat dilihat dengan mengukur perasaan responden bagaimana peran siswa dalam melihat isu kekerasan di sekolah. Iklim sekolah menurut Freiberg terdiri dari empat aspek :

- a) *Lingkungan Fisik sekolah*

Lingkungan fisik sekolah mencakup bangunan sekolah, ukuran sekolah atau kelas dan fasilitas yang tersedia menyangkut kelengkapan (kuantitas dan kualitas).<sup>14</sup>

Lingkungan fisik ini diuraikan lebih jelas dalam ilmu *hygiene industry*, yaitu ilmu yang didedikasikan untuk mengantisipasi,

<sup>14</sup>Ayu. Lisnawati dan Susandari, “Hubungan antara persepsi terhadap iklim sekolah dengan penyesuaian sosial”, santri putri ponpes Al Basyariyah bandung yang melakukan pelanggaran,” *Jurnal Psikologi*, 2015, h. 449.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengenali, mengevaluasi dan mengendalikan faktor-faktor lingkungan yang berasal dari tempat kerja yang dapat menimbulkan kesakitan, ketidakmampuan, kesehatan dan kesejahteraan atau ketidaknyamanan yang signifikan diantara pekerja atau antar warga masyarakat.<sup>15</sup>

b) Sistem sosial

Sistem sosial mencakup hubungan dan interaksi yang terjalin antara seluruh anggota seperti siswa dengan guru, siswa dengan siswa, hal ini juga mencakup peraturan yang diberlakukan oleh pihak sekolah.

c) Lingkungan yang teratur

Iklim sekolah yang baik terbentuk apabila terdapat lingkungan sekolah yang penataan bangunan sekolahnya tertata dengan baik yang akan memberikan kenyamanan.

d) Hubungan tentang perilaku guru dan hasil siswa.

Harapan tentang perilaku guru dan hasil siswa mencakup harapan yang diekspresikan oleh guru. Siswa diharapkan dapat dicapai kemajuan dalam belajar yang ditandai dengan pencapaian dalam siswa dan memberikan *reward* atau hadiah untuk tugas yang dikerjakan dengan baik.

---

<sup>15</sup>Iting. Shofwati dan Yuli. Prapanca, *Hygiene Industri*, (Jakarta: Lembaga Penelitian UINSyarif Hidayatullah Jakarta, 2009), h. 3.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Ciri-ciri iklim sekolah

Iklim sekolah yang kondusif turut membantu membantu kearah terwujudnya sekolah yang efektif. Iklim sekolah adalah faktor penting dalam menentukan efektivitas sekolah, jika efektivitas itu diukur dengan pembelajaran peserta didik dan prestasi akademik yang gemilang.

Sekolah yang memiliki iklim terbuka memiliki ciri-ciri terbuka adalah :

- 1) Guru-guru merasa nyaman. Berpuas hati, dan berkeyakinan
- 2) Guru-guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada keamjuan peserta didik
- 3) Kepala sekolah memiliki keyakinan terhadap kinerjanya, dan memiliki kepedulian
- 4) Peserta didik merasa nyaman dan belajar bersungguh-sungguh.

Dari ciri-ciri diatas tiga warga utama sekolah yaitu guru, kepala sekolah dan peserta didik merupakan unsur yang merasakan adanya iklim terbuka yang kondusif di sekolah. guru memiliki kenyamanan dan terhindar dari persaan tertekan, kepala sekolah memiliki keyakina akan kinerjanya dan memiliki kepedulian, serta peserta didik merasakan kenyamanan serta memiliki kesungguhan dalam belajar.

Secara garis besar iklim sekolah dibagi atas dua kelompok, yaitu iklim terbuka dan iklim tertutup. Hal yang membedakan iklim

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terbuka dan tertutup terdiri dari tiga faktor menurut Halpin dan Croft yaitu :

- 1) Semangat
- 2) Pertimbangan
- 3) Dorongan atau arah tujuan.

Pada iklim sekolah terbuka aspek semangat guru sangat tinggi, aspek pertimbangan dan dorongan yang diberikan oleh pimpinan dan anggota lainnya cukup besar, sehingga mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk berprestasi sedangkan pada iklim sekolah yang tertutup, semangat guru dan pegawai lainnya rendah, juga aspek pertimbangan dan dorongan yang diberikan oleh pemimpin dan teman sejawat.

Dari dua jenis iklim di atas, iklim yang efektif adalah iklim sekolah yang terbuka, karena pada iklim sekolah terbuka akan tercipta semangat kerja yang tinggi, guru dan tenaga kependidikan akan mendapatkan kepuasan karena dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, kebutuhan pribadi terpenuhi serta dapat lebih berprestasi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai dengan memuaskan.<sup>16</sup>

d. Indikator Iklim Sekolah

Sekolah dengan iklim organisasi yang kondusif, menurut Djalil dalam Supardi di tandai dengan ciri-ciri sebagai berikut :

---

<sup>16</sup>Supardi, *Loc. Cit.* h. 208

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Sekolah mempunyai seperangkat nilai etika-moralitas dan etos yang dianggap penting.
- 2) Kepala sekolah, guru dan murid menunjukkan kepedulian dan loyalitas terhadap tujuan sekolah dan nilai-nilai.
- 3) Sekolah menjajnjikan lingkungan dan suasana yang menyenangkan, menggairahkan, dan menantang bagi guru serta peserta didik.
- 4) Adanya iklim yang saling menghargai dan saling mempercayai sesama diantara guru dan peserta didik.
- 5) Adanya iklim yang saling mempercayai dan komunikasi terbuka di sekolah.
- 6) Adanya ekspektasi terhadap semua peserta didik bahwa mereka akan berlaku sebaik-baiknya.
- 7) Adanya komitmen yang kuat untuk belajar sungguh-sungguh.
- 8) Kepala sekolah, guru dan peserta didik mempunyai semangat untuk mencapai prestasi yang tinggi.
- 9) Adanya *morale* (semangat juang) yang tinggi dikalangan siswa. Peserta didik saling menaruh respek terhadap barang-barang milik mereka.
- 10) Jarang sekali ada kejadian yang menuntut tenaga kependidikan untuk turun tangan menerbitkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh peserta didik.
- 11) Adanya tingkat kemangkiran rendah dikalangan peserta didik.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 12) Adanya tingkat mengulang yang rendah.
- 13) Adanya tingkat kenakalan rendah.
- 14) Adanya *morale* (semangat juang) dikalangan guru.
- 15) Adanya tingkat persatuan dan semangat tinggi dikalangan guru.
- 16) Adanya tingkat kemangkiran guru yang rendah.
- 17) Sedikit sekali permohonan untuk pindah dari guru ke sekolah lain.<sup>17</sup>

Menurut Taguiri dalam Supardi, iklim sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan yang berada dalam lingkungan sekolah yang terbagi atas empat dimensi, yakni : (1) ekologi, (2) lingkungan, (3) sistem social, (4) budaya.<sup>18</sup>

#### 1) Ekologi /Fisik

Ini menunjukkan kepada aspek fisik dan material sebagai faktor sekolah (input) contohnya: ukuran, umur, reka bentuk, kemudahan, kondisi bangunan, teknologi yang digunakan oleh anggota dalam organisasi. Unsur ini meliputi kebersihan, keselamatan penggunaan sumber daya secara hemat dan efisien, kenyamanan, serta keindahan.

##### a) Kebersihan

Kebersihan disini antara lainnya dikelas, kebersihan lingkungan sekolah, bangunan dan berpakaian. Sekolah perlu menekankan kepada seluruh warga sekolah. sekolah memiliki

<sup>17</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, h. 123-125.

<sup>18</sup> *Ibid*, h. 216.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepedulian terhadap kebersihan lingkungan sekolah mulai dari ruangan-ruangan yang ada di sekolah, kantin, WC, maupun halaman sekolah.

b) Keamanan

Sekolah memberikan jaminan bahwa struktur bangunan sekolah menjamin keselamatan bagi semua warga sekolah. sekolah perlu memiliki alat pencegah kebakaran yang mencukupi serta berfungsi dengan baik.<sup>19</sup>

c) Penggunaan Sumber Daya

Sumber daya yang ada di sekolah digunakan secara hemat dan efisien. Budaya pengguna sumber daya hemat ditanamkan kepada warga sekolah.

d) Kenyamanan

Kenyamanan dapat dirasakan oleh semua warga sekolah. iklim sekolah yang kondusif adalah apabila warga sekolah merasakan adanya kenyamanan, ketentraman, kegembiraan dan kelancaran pelaksanaan pembelajaran. Sekolah menyediakan sarana prasarana seperti, kursi, meja, lemari, yang terdapat di sekolah adalah sesuai dengan kebutuhan. Bangunan sekolah dan ruangan kelas dilengkapi ventilasi udara yang baik dan dilengkapi penerangan yang mencukupi dan peserta didik merasa nyaman ketika pembelajaran berlangsung.

---

<sup>19</sup>*Ibid*, h. 217.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) *Miliu*/Aspek sosial

Ini merujuk pada dimensi sosial dalam organisasi (proses) contohnya apa dan siapa mereka dalam organisasi sekolah yaitu dari segi bangsa, etnis, gaji guru, sosioekonomi peserta didik, tingkat pendidikan guru, moral dan motivasi orang dewasa (ibu bapak), keluarga, tahap kepuasan kerja, dan peserta didik yang berada disekolah tersebut. Dari aspek sosial perlu kita budayakan saling menghormati, rasa tanggung jawab, kerjasama, kebersamaan, kebanggan, kesetiaan, kemesraan, dan kegembiraan, serta keadilan.

3) Sistem Sosial dalam Organisasi

Ini menunjuk pada aspek struktur administrasi, bagaimana cara membuat keputusan, pola komunikasi dikalangan anggota organisasi.

a) Struktur Administrasi

Struktur administrasi berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pembagian tugas mengajarkan tugas tambahan lainnya dikalangan guru. Pembinaan kepala sekolah terhadap guru dan staf dapat dilakukan melalui layanan supervisi.

b) Pola Komunikasi

Pola komunikasi yang dikembangkan sekolah adalah komunikasi langsung dua arah secara lisan, tertulis, maupun



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bermedia. Komunikasi yang dikembangkan dengan menghilangkan hambatan-hambatan dalam komunikasi seperti hambatan budaya, hambatan jabatan, dan hambatan-hambatan lainnya.<sup>20</sup>

4) Budaya Sekolah

Budaya menggambarkan cara kita melakukan segala sesuatu, jadi budaya adalah suatu konsep yang membangkitkan minat dan berkenaan dengan cara manusia hidup, belajar berpikir merasa, mempercayai, dan mengusahakan apa yang patut menurut budayanya.<sup>21</sup>

**B. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku dalam dirinya, sehingga dengan semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.<sup>22</sup> Kepuasan kerja mengandung arti sangat penting, baik dari sisi pekerjaan maupun organisasi serta bagi masyarakat umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja merupakan tanggung jawab dari seorang pemimpin.

<sup>20</sup> *Ibid*, h. 218-219.

<sup>21</sup> *Ibid*, h. 219-221.

<sup>22</sup> T. Nuraini. *Loc.Cit*, h.113.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Iklm sekolah dapat tercipta apabila tingkat kepuasan yang dirasakan warga sekolah sangat positif. Hal ini bisa kita lihat dari sikap senang dan menyenangkan dari warga sekolah, dari sikap tersebutlah bisa kita mengetahui bahwa tujuan dari iklim sekolah sudah tercapai. Agar iklim sekolah dapat berjalan dengan baik, maka ada beberapa komponen yang sangat penting yaitu dari sarana prasarana dan guru, kedua komponen tersebut sangat berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja, karena jika sarana dan prasarananya memadai maka warga sekolah akan merasa puas, nyaman dan aman dengan fasilitas yang diberikan serta merasa termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Dan kemudian seorang guru memiliki peran dan kedudukan sebagai pendidik, pengajar sekaligus pembimbing, keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan ditentukan oleh beberapa faktor salah satunya pegawai, karena pegawai merupakan salah satu menunjang untuk pencapaian tujuan sekolah. Kepuasan kerja guru dan pegawai merupakan suatu perasaan yang terkait menyenangkan atau tidaknya terhadap pekerjaan, dan sejauhmana seorang pegawai menerima aspek-aspek dalam unsur pekerjaannya diantaranya evaluasi, rekan kerja, atasan atau kepala sekolah yang mempengaruhi kenaikan komitmen, komitmen karir dengan meningkatkan kompensasi, kebijakan dan kondisi pekerjaan.

### **C. Penelitian Relevan**

Penelitian yang relevan adalah yang digunakan sebagai perbandingan dari menghindari manipulasi terhadap sebuah karya ilmiah dan menguat bahwa penelitian yang penulis lakukan benar-benar belum pernah diteliti

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan orang lain. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian penulis, seperti:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aditio Wicaksono tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Marpoyan Damai Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Dengan motivasi dan kepuasan kerja yang didapatkan maka kinerja pegawai pun lebih meningkat. Dari hasil uji t diketahui bahwa motivasi dan kepuasan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung motivasi (3,528) hitung kepuasan (2,689).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Geni Tatyana Sherinda tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Langkisau Kabupaten Pesisir Selatan ”. hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pembuktian hipotesis secara persial, di peroleh nilai T hitung Variabel X1 sebesar  $2,975 > T \text{ table } 1,987$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PDAM tirta langkisau kabupaten pesisir selatan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Deki Azrianto tahun 2016 dengan judul “ Hubungan Iklim Organisasi pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja dimana koefesien korelasi sebesar 0,408 dan  $p=0,025$  ( $p \leq 0,05$ ).



## D. Konsep Operasional

Konsep operasional ini merupakan konsep yang digunakan untuk memberi batasan terhadap kerangka teoritis. Hal ini diperlukan agar tidak terjadi kesalahan dalam penafsiran ini. Konsep operasional dalam penelitian ini berkenaan dengan Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel X (Iklim Sekolah) sedangkan variabel Y (Kepuasan Kerja).

**Tabel II.1**  
**Indikator Variabel Iklim Sekolah**

Variabel	Dimensi	Indikator	Sub Indikator	No Butir Soal
Iklim Sekolah	Ekologi / Fisik	• Kondisi Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai memiliki sikap peduli terhadap kebersihan</li> <li>2. Keamanan lingkungan selalu terjaga</li> <li>3. Terciptanya kenyamanan di sekolah</li> </ol>	<p>1-4</p> <p>5</p> <p>6-13</p>
	Milieu /Aspek sosial	• Hubungan yang baik antar sesama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengembangkan sikap kerja sama</li> <li>2. Sikap saling hormat-menghormati</li> <li>3. Kepala sekolah memberikan motivasi</li> <li>4. Saling peduli satu sama lainnya</li> </ol>	<p>14-16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p>
	Sistem Sosial dalam organisasi	• Administrasi dan komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala sekolah memberikan solusi ketika pegawai mengalami kesulitan</li> <li>2. Adanya penilaian kepala sekolah terhadap pegawai</li> </ol>	<p>20</p> <p>21-22</p>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			melaui layanan supervisi	
			3. Pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kemajuan sekolah	23
			4. Pembagian tugas sesuai dengan bidang keahlinya	24
			5. Pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan	25
			6. Terjadi komunikasi satu sama lainnya	26-29
	Budaya sekolah	• Lingkungan yang teratur	1. Sikap disiplin yang diterapkan di sekolah	30-31
			2. Program-program sekolah berjalan sesuai yang direncanakan	32
			3. Menjunjung tinggi nilai etika/moral	33

**Tabel II.2**  
**Indikator Variabel Kepuasan Kerja Pegawai**

Variabel	Dimensi	Indikator	Sub Indikator	No Butir Soal
Kepuasan Kerja Pegawai	Pekerjaan yang secara mental menantang	• Pekerjaan yang di senangi	1. Pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bekerja	1-2
			2. Pegawai bekerja sesuai deng latar belakang pendidikan	3
	Imbalan yang setimpal	• Promosi jabatan sesuai sistem pembayaran	1. Promosi jabatan yang adil, demokratis dan transparan	4
			2. Adanya kesempatan terbuka untuk dipromosikan	5
			3. Penilaian promosi jabatan	6



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			berdasarkan prestasi kerja pegawai	
			4. Kepala sekolah memberikan sikap respon dan motivasi yang baik terhadap hasil kerja pegawai	7-8
			5. Kepala sekolah bertindak adil dalam pembagian tugas	9
			6. Kesejahteraan pegawai diperhatikan oleh sekolah	10-14
	Supervisi	• Interaksi sosial	1. Kepala sekolah memeriksa kehadiran pegawai	15
			2. Kepala sekolah mau mendengar kritik dan saran pegawai	16
			3. Supervisi kepala sekolah sebagai koreksi kelemahan dan berpengaruh baik terhadap kerja pegawai	17-18
	Mitra kerja yang mendukung	• Hubungan dengan teman kerja	1. Pegawai memiliki sikap ramah dan santun	19
			2. Pegawai memiliki teman yang bertanggung jawab dan saling mendukung terhadap pekerjaannya	20-21
			3. Pegawai ikut mencegah kekerasan	22



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			disekolah	
			4. Kerja sama yang mendukung dapat menghasilkan kerja yang maksimal	23
			5. Pegawai memiliki rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain	24
			6. Kepala sekolah memilih para wakilnya berdasarkan prestasi	25

**E. Asumsi dan Hipotesis**

1. Asumsi

Dalam penelitian ini penulis berasumsi bahwa pengaruh iklim sekolah berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Hipotesis

Berdasarkan asumsi yang penulis kemukakan diatas maka penulis berhipotesis sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>23</sup> Suatu hipotesa akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Berdasarkan dari asumsi tersebut diatas dapat penulis rumuskan hipotesa dalam penelitian ini adalah :

- a. Jika  $r$  hitung ( $r_{xy}$ )  $\geq r$  tabel maka  $H_o$  ditolak,  $H_a$  diterima
  - b. Jika  $r$  hitung ( $r_{xy}$ )  $\leq r$  tabel maka  $H_a$  ditolak,  $H_o$  diterima
- Pada taraf  $r$  tabel signifikan 5% Maupun 1%

<sup>23</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 64.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB III****METODE PENELITIAN****A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan jenis penelitian korelasional. Jenis penelitian korelasi adalah penelitian yang di tujukkan untuk mengetahui hubungan variable-variabel lain. Hubungan antara suatu dengan beberapa variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefesien korelasi (*bivariat*) dan keberatian (signifikan) secara statistik.<sup>24</sup>

**B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 12 Pekanbaru, di Jalan Garuda Sakti Km.3, Kelurahan Binawijaya, Kecamatan Tampan pada tahun 2019.

**C. Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian adalah sesuatu yang diteliti baik orang, benda, ataupun lembaga lembaga, organisasi, yang pada dasarnya akan dikenai kesimpulan hasil penelitian. Objek penelitian adalah sifat keadaan dari suatu benda, orang, atau yang menjadi pusat perhatian dan sasaran penelitian.<sup>25</sup> Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru. Sedangkan yang menjadi

<sup>24</sup> Asep Saepul Hamdi dan E. Baharuddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish CV BUDI UTAMA ), h. 7.

<sup>25</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), h.35



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

objek penelitian ini adalah Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru yang berjumlah 51 orang pegawai. Didalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan sampel mengingat populasinya  $\leq 100$  orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

##### **1. Angket**

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atau daftar pertanyaan tersebut. Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>26</sup> Teknik angket ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data tentang seberapa besar kontribusi pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik.

---

<sup>26</sup>Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Prakteknya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 77

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan semua data-data pendukung yang dibutuhkan oleh penulis yang meliputi dokumen-dokumen tentang sejarah Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru.

## F. Teknik Analisi Data

Penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasi, karena itu data yang telah terkumpul akan dianalisa secara korelasi. Oleh karena kedua data tersebut termasuk jenis data ordinal yaitupengaruh iklim sekolah (variabel bebas dengan simbol X) dan kepuasan kerja pegawai (variabel terikat dengan simbol Y). Untuk mendapatkan instrumen yang baik hendaknya dilakukan uji intrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan *program SPSS 23.0 for windows*. Menurut Hartono, validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kesahilan suatu intrumen.<sup>27</sup>

Untuk mengukur validitas digunakan analisis faktor yakni mengkorelasi skor item instrumen dan skor totalnya dengan bantuan *program SPSS 23.0 for windows*. Adapun rumus yang digunakan adalah *product moment* dari pearson.

Data akan dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan rumus persentase sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

<sup>27</sup> Hartono. *Analisis Item Instrumen*. (Pekanbaru: Zanafa Publishing bekerja sama dengan Musa Media Bandung, 2010), hlm. 81.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan :

P : Angka Persentase

F : Frekuensi Jawaban Responden

N : *Number of Cases* (Jumlah Responden)

100 : Bilangan Tetap<sup>28</sup>

Untuk menjawab rumusan masalah ketiga maka di gunakan teknik korelasi, yaitu teknik korelasi *Product moment*, dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R<sub>xy</sub> : koefisien korelasi antara skor item dan skor total

$\sum X$  : Jumlah skor butir

$\sum Y$  : Jumlah skor total

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat butir

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat total

$\sum XY$  : Jumlah perkalian skor item dan skor total

N : Jumlah responden

Data yang telah dipersentasikan kemudian diinterpretasikan dengan kriteria sebagai berikut :

<sup>28</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), h.43.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel III.1**  
**Tabel Interpretasi Koefesien Korelasi Product Moment**

Besar nya “r” Product Moment	Interpretasi
0,00 – 0,200	Korelasi dianggap tidak ada
0,200 – 0,400	Korelasinya lemah atau rendah
0,400 – 0,700	Korelasinya sedang atau cukup
0,700 – 0,900	Korelasinya kuat atau tinggi
0,900 – 1,000	Korelasinya sangat kuat aau sangat tinggi <sup>29</sup>

<sup>29</sup>*Ibid.h.8*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian data dan analisis data yang telah di paparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru berada pada angka atau skor 88% dan pada rentang 81-100%. Maka dapat disimpulkan berada pada kategori “Sangat Baik”.
2. Pengaruh Iklim Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru berada pada angka atau skor 68% dan pada rentang 61%-80%, maka dapat disimpulkan berada pada kategori “Baik”, sedangkan hasil uji korelasi sebesar  $0,993 \geq r \text{ tabel } 0,266$ . Hal ini berarti bahwa Iklim Sekolah berpengaruh Sangat Kuat terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru.

#### B. Saran

1. Bagi kepala sekolah, harus melihat kembali proses kerja yang dilakukan oleh pegawai apakah iklim berpengaruh terhadap kinerjanya.
2. Bagi pegawai jika terdapat kekurangan dalam keterampilan bekerja, sebaiknya meminta bantuan kepala sekolah atau pegawai yang ada disekolah untuk memberikan saran agar kekurangan tersebut dapat diperbaiki sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti hendaknya sekolah dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan iklim sekolah yang positif agar kepuasan pegawai dapat lebih meningkat sehingga tujuan visi misi sekolah bisa tercapai.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk, *“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”*, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.

Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2007.

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004.

Asep Saepul Hamdi dan E. Baharuddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish CV BUDI UTAMA, 2014.

Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, Medan :LPPPI, 2017.

Cindi Ismi Januari dkk, *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja*, (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 24 No. 2 Juli 2015.

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.

Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta :Gadjar Mada Universitas Pers, 2006.

Hartono, *Statistik Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

Hartono. *Analisis Item Instrumen*. Pekanbaru: Zanafa Publishing bekerjasama dengan Musa Media Bandung, 2010.

Hendi Suhendi, dan Sahya Anggara, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Cv Pustaka Setia, 2012.

Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*, Jurnal Manajemen Kewirausahaan, Vol 10, No.2, September 2008.

Iting. Shofwatidan Yuli. Prapanca, *Hygiene Industri*, (Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2009.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Mailiza Amalia dan Suarman, Peranan Iklim Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter *International Seminar on Regional* Siswa Smp Metta Maitreya Pekanbaru. *Proceeding.7Th. Education*, 2015.Vol. 2.

MelayuHasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT BumiAksara, 2008.

Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: YayasanAiniSyam, 2013.

PandiAfandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta, 2018.

SaifuddinAzwar, *Metode Penelitian*,Yogyakarta: PustakaPelajar, 1998.

Samsuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Al Falah, Vol. XVII No. 31 Tahun 2017.

Sondang P. Siagin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*,Bandung: Alfabeta, 2010.

Sukardi, *Metodologi Penelitia Pendidikan*: : BumiAksara, 2012.

Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada2013.

Supardi, *Sekolah Efektif*,Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada, 2013.

Suwanto, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publikdan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Yovitha Yuliejantiningasih,” *Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berperestasi, Dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SD*”, *JMP*, Vol. 1, No. 3, 2012.

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**INSTRUMEN PENELITIAN**

**Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru**

**Responden (Nama, Jabatan):**

**Hari Tanggal:**

**Tempat :**

**Pengantar :**

1. Angket ini diberikan semata mata untuk penelitian Skripsi di mana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
2. Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya
3. Beri tanda centang (✓) plihan jawaban yang ada pada kolom yang sudah tersedia yaitu SS,S,KS,TS, STS yang tersedia di belakang pertanyaan
4. Keterangan SS (SangatSetuju), S (Setuju), KS (KurangSetuju), TS (TidakSetuju), STS (Sangat Tidak Setuju)

**A. Iklim Sekolah**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai melakukan penataan dan kebersihan diruangannya					
2	Pegawai mengadakan pengawasan dan penegakkan kebersihan lingkungan sekolah					
3	Pegawai menjaga fasilitas sekolah yang tersedia					
4	Kepala sekolah memperhatikan kebersihan dan kerapian seragam pegawai					
5	Keamanan lingkungan sekolah terjaga (tidak ada barang yang hilang )					
6	Adanya pencahayaan dan ventilasi udara di					





# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

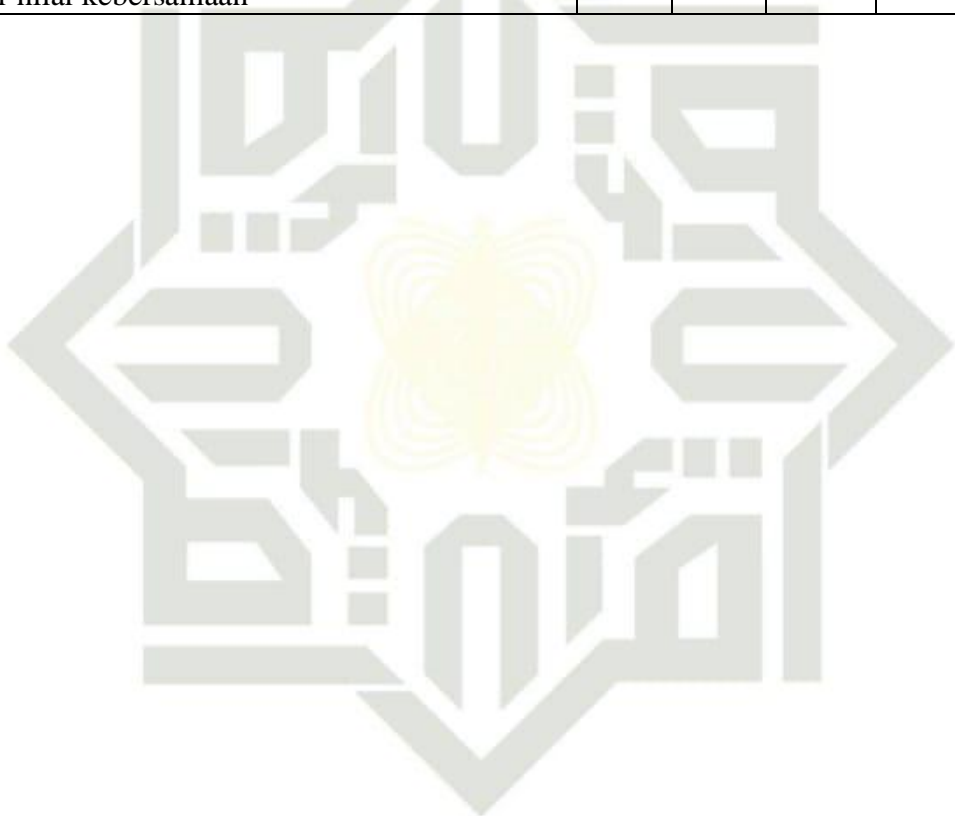
	setiap ruangan yang ada di sekolah					
7	Sekolah menyediakan sarana dan prasana sesuai dengan kebutuhan					
8	Sekolah menyediakan ruang kerja, kamar kecil, dan tempat ibadah yang bersih dan nyaman					
9	Pegawai merasakan bahwa suasana yang ada di sekolah sudah baik					
10	Situasi lingkungan kerja sangat baik dan kondusif					
11	Lingkungan sekolah mendorong pegawai untuk mengembangkan potensi agar menghasilkan kinerja yang tinggi					
12	Sekolah menyediakan fasilitas internet untuk mendukung proses kinerja pegawai					
13	Pegawai mendapatkan seragam dari sekolah					
14	Hubungan kerja antara kepala sekolah dan pegawai sangat baik dan harmonis					
15	Kepala sekolah dan pegawai mengembangkan sikap kerjasama					
16	Pegawai memiliki hubungan kerja sama yang erat antar pegawai					
17	Salinghormat-meghormatiantarpegawai					
18	Kepalasekolahmemotivasipegawaiuntukmelakukantugasdenganbaik					
19	Pegawai memiliki sikap saling peduli satu sama lainnya					
20	Kepala sekolah memberikan perhatian tentang kesulitan yang di alampegawai					
21	Kepala sekolah memberikan pembinaan terhadap semua staf pegawai melalui layanan supervisi					
22	Kepala sekolah mendengarkan masalah dan keluhan kesah yang berhubungan dengan pegawai					
23	Kepala sekolah melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kemajuan sekolah					
24	Pegawai bekerja sesuai dengan bidang keahliannya					
25	Pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaannya					
26	Pegawai dapat menjalin keakraban dengan pihak-pihak yang ada dilingkungan sekolah					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

27	Pegawai saling <i>support</i> satu sama lain					
28	Pegawai menghargai satu sama lain					
29	Konflik antar pegawai sekolah terhindar dan jarang terjadi					
30	Kedisiplinan sekolah diterapkan dengan baik					
31	Semua pegawai menerapkan sikap kedisiplinan					
32	Program-program sekolah berjalan sesuai yang direncanakan					
33	Pegawai menjunjung tinggi nilai etika dan nilai-nilai kebersamaan					



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Responden (Nama, Jabatan) :**

**Hari, Tanggal:**

**Tempat :**

**Pengantar :**

1. Angket ini diberikan semata mata untuk penelitian Skripsi di mana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
2. Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya
3. Beri tanda centang (✓) plihan jawaban yang ada pada kolom yang sudah tersedia yaitu Sl, Sr, Kd, J, TP yang tersedia dibelakang pertanyaan
4. Keterangan Sl (Selalu), Sr (Sering), Kd (Kadang- kadang), J (Jarang) TP (Tidak Pernah)

**B. Kepuasan Kerja Pegawai**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		Sl	Sr	Kd	J	TP
1	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan keterampilan saya					
2	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan pendidikan saya					
4	Promosi jabatan di lingkungan sekolah cukup adil, demokratis, dan transparan					
5	Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan					
6	Saya senang dengan penilaian untuk promosi jabatan berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai					
7	Kepala sekolah merespon dengan baik hasil kerja saya					
8	Saya senang dengan kepala sekolah yang					





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	memiliki motivasi kerja yang tinggi					
9	Saya menganggap kepala sekolah kepala sekolah bertindak adil dalam pembagian tugas					
10	Saya senang menjadi pegawai, karena kesejahteraan diperhatikan oleh sekolah					
11	Penghasilan saya setiap bulan yang diterima besarnya sudah sesuai dengan harapan					
12	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai dengan tanggung jawab saya					
13	Saya senang karena penghasilan dari pekerjaan saya dapat mencukupi kehidupan saya					
14	Besarnya tunjangan yang saya terima dari pemerintah daerah sudah cukup					
15	Kepala sekolah selalu memeriksa kehadiran pegawai secara rutin					
16	Saya senang dengan atasan yang mau mendengar kritik dan saran dari bawahannya					
17	Supervisi kepala sekolah dapat dipakai sebagai koreksi kelemahan kerja pegawai					
18	Supervisi kepala sekolah dapat berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai					
19	Saya senang memiliki rekan kerja yang sikapnya ramah, santun, dan penuh kekeluargaan					
20	Saya senang berteman dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya					
21	Saya senang berteman dengan teman yang saling mendukung					
22	Saya ikut mencegah kekerasan di sekolah					
23	Kerjasama dan saling mendukung dapat membuahkan hasil yang maksimal					
24	Saya merasa senang ketika rekan kerja saya mau membantu masalah saya					
25	Kepala sekolah saya sudah tepat memilih para wakilnya berdasarkan prestasi					

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DOKUMENTASI





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





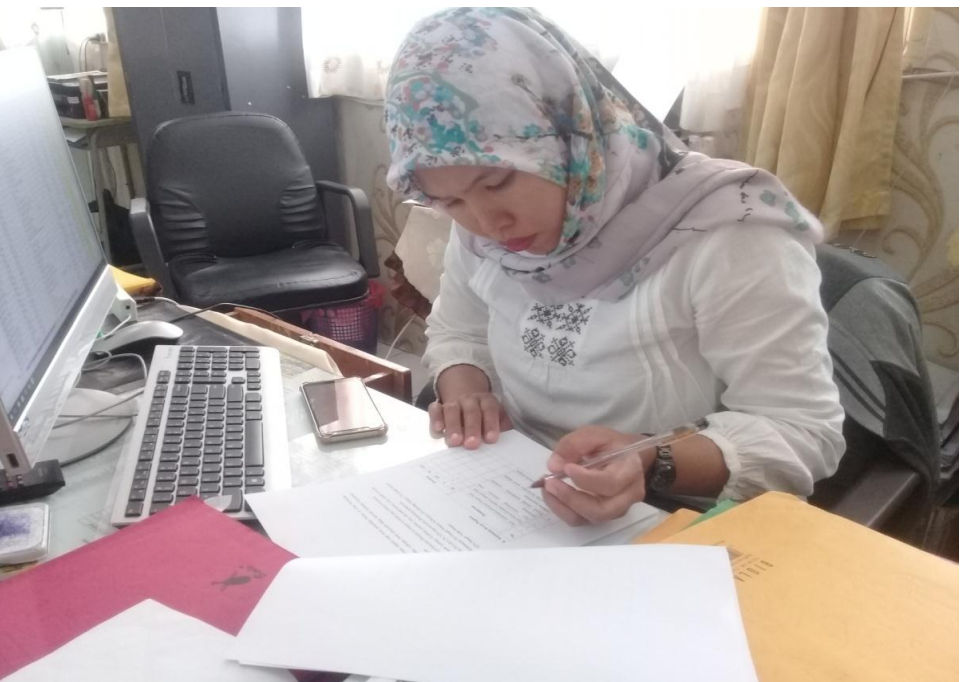


UIN SUSKA RIAU

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

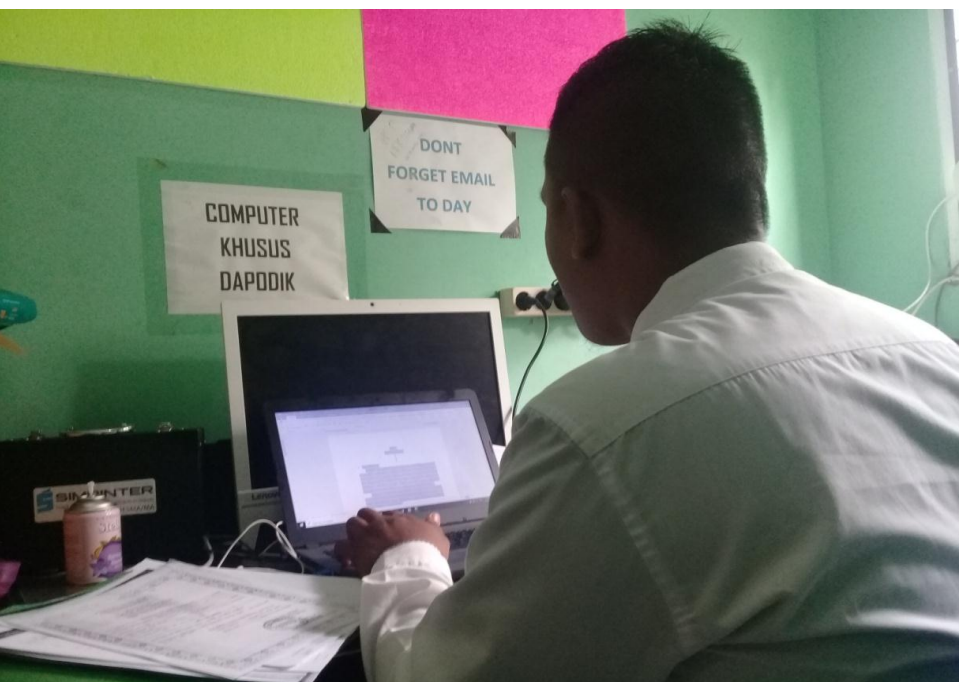
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
كلية التربية والتعليم  
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING  
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0781) 561647  
Fax. (0781) 561647 Web: www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: ftk@uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.4/PP.00.9/5420/2018  
Sifat : Biasa  
Lamp. : -  
Hal : **Pembimbing Skripsi**

Pekanbaru, 27 Maret 2018

Kepada  
Yth.

1. Afriza, S.Ag, M.Pd (Pembimbing 1)
2. (Pembimbing 2)

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau  
Pekanbaru

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : SITI MAISAH  
NIM : 11413203054  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Pertama Islam terpadu Al-Fityah Pekanbaru  
Waktu : 6 Bulan dihitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam dan dengan Redaksi dan Teknik Penulisan Skripsi sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terimakasih.

Wassalam  
an. Dekan  
Wakil Dekan I

Dr. Al-Kusnadi, M.Pd.  
NIP. 19671212 199503 1 001

Tembusan :  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
كلية التربية والتعليم  
**FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING**

Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0781) 561647  
Fax. (0781) 561647 Web: www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: ftak\_uinsuska@yahoo.co.id

Amor : Un.04/F.II.4/PP.00.9/13221/2019

At : Biasa

Temp. : -

At : **Mohon Izin Melakukan PraRiset**

Pekanbaru, 05 September 2019

Kepada  
Yth. Kepala Sekolah  
SMA NEGERI 12 PEKANBARU  
di  
Tempat

*Assalamu'alaikum warhamatullahi wabarakatuh*

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : SITI MAISAH  
NIM : 11413203054  
Semester/Tahun : XI (Sebelas)/ 2019  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
Wakil Dekan III

Dr. Drs. Nursalim, M.Pd  
NIP. 19660410 199303 1 005



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
كلية التربية والتعليم  
**FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING**  
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampah Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647  
Fax. (0761) 561647 Web: www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: ftek\_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/15041/2019  
Jenis : Biasa  
Jumlah : 1 (Satu) Proposal  
Judul : **Mohon Izin Melakukan Riset**

Pekanbaru, 14 Oktober 2019 M

Kepada  
Yth. Gubernur Riau  
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu  
Satu Pintu  
Provinsi Riau  
Di Pekanbaru

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*  
Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : SITI MAISAH  
NIM : 11413203054  
Semester/Tahun : X (Sepuluh) / 2019  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 12 PEKANBARU  
Lokasi Penelitian : SMAN 12 PEKANBARU  
Waktu Penelitian : 3 Bulan (14 Oktober 2019 s.d 14 Januari 2020)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



H. Muhammad Syaifuddin, S.Ag., M.Ag.  
NIP.19740704 199803 1 001

Tembusan :  
Rektor UIN Suska Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 480 Telp. (0761) 38064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU  
 Email : [dpmtsp@riau.go.id](mailto:dpmtsp@riau.go.id)

### REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RIS/27154  
 TENTANG

#### PELAKSANAAN KEGIATAN RIS/ET/PRA RIS/ET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI



182010

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau**, Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/15041/2019 Tanggal 14 Oktober 2019, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

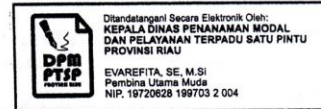
- |                      |  |
|----------------------|--|
| 1. Nama              | : SITI MAISAH  |
| 2. NIM / KTP         | : 114132030540   |
| 3. Program Studi     | : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM   |
| 4. Jenjang           | : S1   |
| 5. Alamat            | : PEKANBARU  |
| 6. Judul Penelitian  | : PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SEKOLAH MENEGAH ATAS NEGERI 12 PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : SEKOLAH MENEGAH ATAS NEGERI 12 PEKANBARU   |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 28 Oktober 2019



#### Tembusan :

#### Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU  
DINAS PENDIDIKAN**

JALAN CUT NYAK DIEN NO. 3 TELP. 22552/21553  
PEKANBARU

Pekanbaru, 30 OCT 2019

No : 800/Disdik/1.3/2019/12478  
Sifat : Biasa  
Lampiran :  
Hal : Izin Riset / Penelitian

Kepada  
Yth. Kepala SMAN 12 Pekanbaru  
di-  
Pekanbaru

Berkenaan dengan Surat Rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/27154 Tanggal 28 Oktober 2019 Perihal Pelaksanaan Izin Riset, dengan ini disampaikan bahwa:

Nama : SITI MAISAH  
NIM : 114132030540  
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
Jenjang : S1  
Alamat : PEKANBARU  
Judul Penelitian : PENGARUH IKLIM SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 12 PEKANBARU

Lokasi Penelitian : SMA NEGERI 12 PEKANBARU

Dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk dapat memberikan yang bersangkutan berbagai informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian
2. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan dan memaksakan kehendak yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
3. Adapun Surat Izin Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.

An KEPALA DINAS PENDIDIKAN  
PROVINSI RIAU  
SEKRETARIS  
  
ARIWU SUHENDRA, SE  
Pembina  
NIP. 19711209 200012 1 006

Tembusan:  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
كلية التربية والتعليم  
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING  
Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

**PENGESAHAN PERBAIKAN  
UJIAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : SITI MAISAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 11413203054  
Hari/Tanggal Ujian : Jum'at 07 Desember 2018  
Judul Proposal Ujian : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI DI MADRSAH ALIYAH DARUL  
HIKMAH PEKANBARU  
Isi Proposal : Proposal ini sudah sesuai dengan masukan dan saran yang  
Dalam Ujian proposal

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Dr.H.Muslim Afandy,M.Pd	PENGUJI I		
2.	Raja Rahima MRA,S.Pd.,M.Pd.I.,Kons	PENGUJI II		

Mengetahui  
Dekan  
Wakil Dekan I  
  
Dr. L. M. Idris, M.Ag.  
0924 199503 1 002

Pekanbaru.....  
Peserta Ujian Proposal  
  
Siti Maisah  
NIM. 11413203054





# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR DISPOSISI

INDEKS : 070/SMAN.12/XI/2019/1968		TANGGAL PENYELESAIAN 04 abp 2019	
PERIHAL : RIN RISE / PENELITIAN m. SITI MAISAH			
TGL NO. : 30 Okt 2019		Nomor : 800/Disdik/1.3/2019/2018	
ASAL : DINAS PENDIDIKAN			
INSTRUKSI / INFORMASI		DITERUSKAN KEPADA	
<p>~ REAM DAPAT DITINDAK</p> <p>CARANGI BERSAMA AN</p> <p>KAPER</p> <p>9/11/19</p>		1. W. KUR	
		2. ....	
		3. ....	
		4. ....	
		5. ....	
<p>x) 1. Kepada Bawahan "Instruksi" atau "Informasi"</p> <p>2. Kepada atasan "Informasi" Coret "Instruksi"</p>			





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
كلية التربية والتعليم  
**FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING**  
Jamat: Jl. H. R. Soebrandt Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0781) 7077307 Fax. (0781) 21129

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA  
SKRIPSI MAHASISWA**

1. Jenis yang dibimbing :
  - a. Seminar usul Penelitian :
  - b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : Dr. Afriza, S.Ag, M.Pd
  - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 197005141998032006
3. Nama Mahasiswa : SITI MAISAH
4. Nomor Induk Mahasiswa : 11413203054
5. Kegiatan : Bimbingan proposal

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1	27 September 2018	Pembahasan Penentuan judul		
2	03 Oktober 2018	Bimbingan judul		
3	04 Oktober 2018	Bimbingan Latar Belakang		
4	12 Oktober 2018	Kerangka teoritis, Metode Penelitian		
5	26 Oktober 2018	Bimbingan Penulisan		
6	02 November 2018	Bimbingan Bab 2 (Kerangka teoritis)		
7	06 Agustus 2019	ACC		

Pekanbaru, 12 Desember 2019  
Pembimbing,

Dr. Afriza, S. Ag. M. Pd  
NIP. 197005141998032006



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
كلية التربية والتعليم  
**FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING**  
alamat : Jl. H. R. Soebrandt Km. 15 Tampen Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0781) 7077307 Fax. (0781) 211139

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA  
SKRIPSI MAHASISWA**

1. Jenis yang dibimbing :
  - a. Seminar usul Penelitian :
  - b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : Dr. Afriza, S.Ag, M.Pd
  - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 197005141998032006
3. Nama Mahasiswa : FITRI MAISAH
4. Nomor Induk Mahasiswa : 11413203054
5. Kegiatan : Bimbingan Skripsi

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1	02 September 2019	Bimbingan Angket		
2	09 September 2019	Bimbingan Angket		
3	18 September 2019	Acc Angket		
4	23 Oktober 2019	Latar Belakang, Penjelasan Data		
5	04 November 2019	Bab IV, Bab V, Penjelasan Data		
6	04 Desember 2019	Penjelasan Data, Bab VI, Kesimpulan		
7	12 Desember 2019	Acc		

Pekanbaru, 12 Desember 2019  
Pembimbing,

Dr. Afriza, S.Ag, M.Pd  
NIP. 197005141998032006

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di desa Sokoi Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan pada tanggal 08 Januari 1995 dari pasangan ayahanda Zainudin dan Ibunda Anisah. Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SDN 014 Sokoi Kec. Kuala Kampar Kab. Pelalawan dan tamat tahun 2008. Kemudian melanjutkan ke SMPN 3 Kec. Kuala Kampar Kab. Pelalawan dan tamat pada tahun 2011. Selanjutnya penulis masuk ke MAN Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau dan tamat pada tahun 2014. Kemudian pada tahun 2014 dinyatakan lulus dan diterima di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan melalui jalur seleksi MANDIRI. Pada bulan juli 2017 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Desa Perayun Kecamatan Kundur Utara Kab. Karimun. Kemudian pada bulan September 2017 penulis melaksanakan Program Pengalaman Lapangan di SMKf Iksari Pekanbaru. Pada bulan September sampai November 2019 penulis melakukan penelitian di SMAN 12 Pekanbaru dengan judul “Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru” di bawah bimbingan Ibu Dr. Afriza., S.Ag, M.Pd. Alhamdulillah akhirnya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

UIN SUSKA RIAU